



Dyaco International Inc.

# 2026 年員工意見調查結果

**SPIRIT**

**SOLE**  
FITNESS

**X** XTERRA

**UFC**

**ikada**

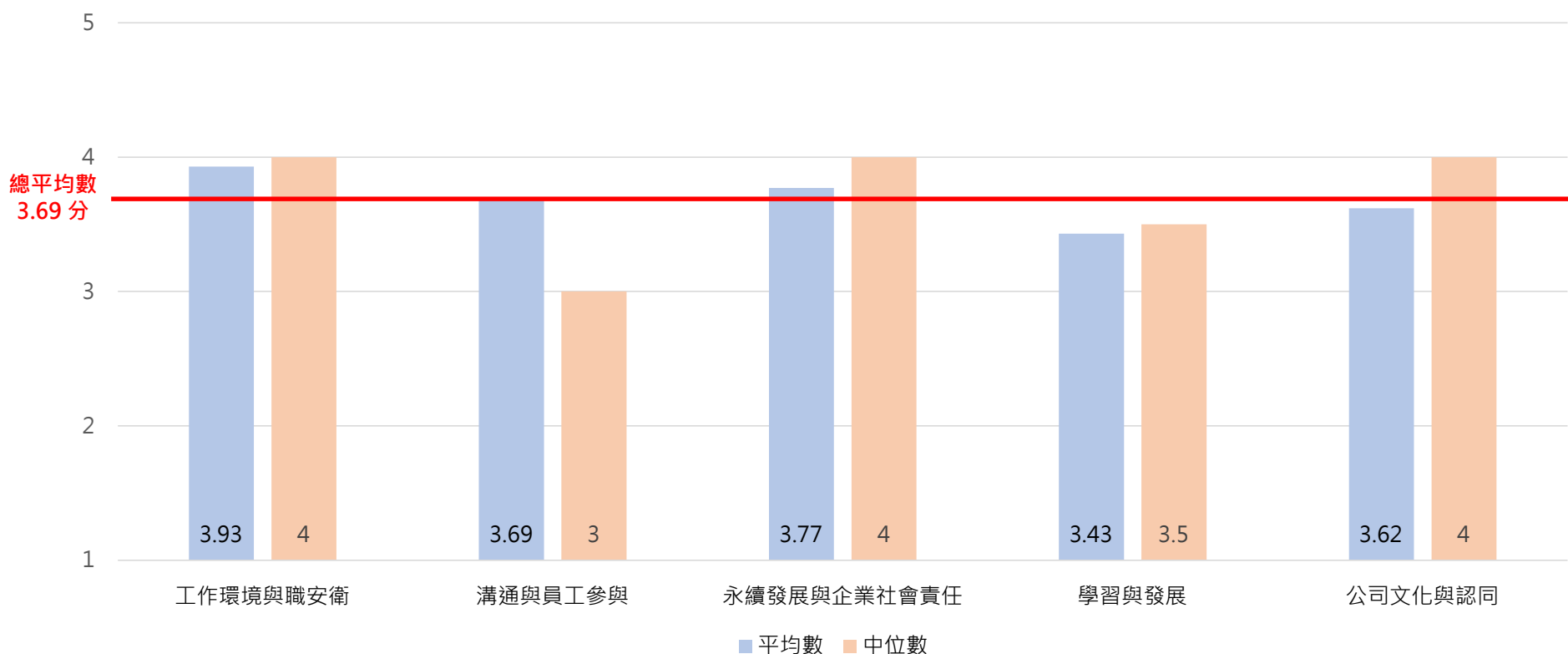
# 調查結果總覽

題目	平均分數	中位分數	類別平均分數	類別中位分數	總平均分數	
工作環境與職安衛	我認為公司提供了安全的工作環境 ( 機械設備安全、作業流程清楚 )	4.24	4.00	3.93	4.00	3.69
	我能獲得足夠的職業安全衛生教育與訓練	3.85	4.00			
	工作環境 ( 照明、通風、噪音、整潔 ) 維護良好	3.95	4.00			
	我能獲得足夠的資源與工具完成工作	3.68	4.00			
溝通與員工參與	我能輕鬆向主管或管理層提出建議與意見	3.90	4.00	3.69	3.00	
	公司會主動說明重大決策或變動對員工的影響	3.49	3.00			
	在工作中遇到問題時，我能輕易找到適當的管道反映 ( 如會議、內部平台、匿名建議箱 )	3.54	3.00			
	我覺得自己對部門/公司的發展有實際貢獻感	4.32	4.00			
	我覺得公司重視並採納員工的建議與反饋	3.20	3.00			
永續發展與企業社會責任	我了解公司在推動環境永續 ( 節能、減碳、減廢等 ) 的作法	3.93	4.00	3.77	4.00	
	我覺得公司有關心社區與社會公益議題 ( 運動推廣、社區參與等 )	3.73	4.00			
	公司是否提供平台或活動讓員工能參與公司文化或社會責任行動	3.54	4.00			
	我願意參與公司推動的社會公益或永續活動	3.88	4.00			
學習與發展	公司提供我足夠的專業訓練或學習機會	3.22	3.00	3.43	3.50	
	我能看到自己在公司未來的發展方向與機會	3.12	3.00			
	我願意在這家公司長期發展	3.54	4.00			
	我的主管願意支持我的職涯發展	3.85	4.00			
公司文化與認同	我了解公司願景與核心價值	3.73	4.00	3.62	4.00	
	我感覺到公司重視多元性與包容性	3.85	4.00			
	我為身為岱宇國際的一份子感到自豪	3.66	4.00			
	我願意向親友推薦岱宇國際作為工作的地方	3.24	3.00			

對象	岱宇國際台北辦人員
題目	員工意見
調查人數	41
負責調查單位	永續發展小組、人力資源部
調查期間	2026/1/19-2026/1/26
整體滿意度	3.69 (最低1分，滿分5分)
調查結果	依調查所收集的員工意見，讓制度方案得聚焦共識進行優化，為整體營運提供正向反饋。

## 調查結果總覽

總平均數為 3.69 分，其中低於平均數的類題有「學習與發展」與「公司文化與認同」，後續將以此作為改善措施擬定的依據。



根據前一頁調查結果顯示，2026年員工滿意度調查總平均分數為3.69分(滿分5分)，高於平均值，其中在各「大類別題目」中，平均分數**最高**的為工作環境與職安衛 (3.93分)，顯示公司在工作環境的安排與職業安全衛生的宣導執行較完善，這可能是由於公司有執行ISO 45001職業安全衛生系統，加上此次調查為台北辦公室同仁為主，員工在工作時皆可以擁有安全的環境。

而平均分數**最低**的為學習與發展 (3.43分)，顯示公司在執行教育訓練與職涯發展培訓上，有許多進步的空間，建議公司與人資部門建立教育訓練制度，並提供公開透明的管道，讓員工了解教育訓練流程與制度，讓同仁在學習與發展上可以有更多選擇，加強員工的發展潛能。

若將範圍縮小至各小題中，平均分數**最高**的為「溝通與員工參與」中之「我覺得自己對部門/公司的發展有實際貢獻感」(4.32分)，顯示台北辦公室同仁對於自己部門與工作之掌握度與參與度非常高，這可能是各部門主管皆下達明確的工作指令，且也讓部門同事共享執行成果。

而平均分數**最低**的為「學習與發展」中之「我能看到自己在公司未來的發展方向與機會」(3.12分)，顯示台北辦公室同仁對於職涯的發展性表現出高度不確定性，有可能是公司在教育訓練制度的不足，或是公司的升職管道不夠透明所致，建議可以再多針對員工發展性做長期規劃，讓員工了解公司內部學習與升遷制度，提升留任信心。

### • 學習與發展 (3.43 分)

1. 建立明確教育訓練制度與流程，包含內、外部定期訓練與職務特殊需求訓練，並使該流程透明公開，讓所有同仁皆可輕鬆快速得知此資訊。
2. 建立明確透明的升遷管道與績效考核制度，讓員工對於自己在公司發展的未來性，增加留任信心。

### • 公司文化與認同 (3.62 分)

1. 持續宣導公司願景與核心價值，除了內部宣導、網站宣導、員工聚會宣導等外，公司在規劃各種制度的建立的同時，亦不可偏離公司願景與核心價值，凝聚集體共識。
2. 「我願意向親友推薦岱宇國際作為工作的地方」為該類題中分數最低，有可能是因為公司福利制度、發展性等相較疲弱，建議可以再針對這題做更多調查，了解員工是因為何原因不願意推薦親友來公司工作，在規劃相關改善措施。